



RUDME FRISKOLE  
Rudmevej 95  
5750 Ringe

**Arbejdstilsynet**  
Tilsynscenter Syd  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

T 70 12 12 88  
at@at.dk  
www.at.dk

CVR 21481815

9. juni 2023

### Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 23. maj 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 9. maj 2023.

På besøget hos RUDME FRISKOLE, Rudmevej 95, 5750 Ringe talte vi med skoleleder Pedro Martinez, pædagogisk leder Søren Fly Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Morten Juhl Lauritsen.

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

Vi har på baggrund af de samlede oplysninger truffet følgende afgørelse:

#### Påbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at risikoen for vold i arbejdet, som er relateret til arbejdet med børn og forældre i børnehave og vuggestue, er effektivt forebygget.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. november 2023**.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

I skal **senest den 22. november 2023** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. Inden I giver os besked, skal I orientere arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan påbuddet er efterkommet. I skal bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning Arbejdsmiljø i din virksomhed.

#### Begrundelse for påbuddet

Vi har vurderet, om risikoen for vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge risikoen.

Ved vold forstås fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

#### Sag

20230002613/8

Ansvarlig:  
Louise Hjort Jensen

CVR 56221328  
P 1002045159

Side 1/5

Vi vurderer, at arbejdet med børn og forældre i børnehave og vuggestue ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold kan forringe ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at der i arbejdet er risiko for fysisk og psykisk vold. Det bygger vi på følgende:

- Der er forekomst af fysisk vold på daglig basis, idet ansatte udsættes for udadreagerende adfærd fra et barn i [REDACTED]. Adfærden indebærer slag, spark, bid, riv samt kast med genstande rettet mod ansatte.
- Der er forekomst af psykisk vold i perioder, hvor ansatte udsættes for anden krænkende adfærd fra en forælder til et barn i institutionen. Adfærden er til tider uforudsigelig og indebærer fx mistænkeliggørelse rettet mod ansatte.

Vi har desuden lagt vægt på, at risikoen for fysisk og psykisk vold ikke er forebygget tilstrækkeligt, idet:

- Virksomheden ikke har en tydelig definition på vold, som er kendt af de ansatte. Det er derfor de ansattes individuelle definitioner og grænser - som er forskellige - der i høj grad afgør, hvad de opfatter som vold.
- Der ikke er en effektiv registreringspraksis, hvorfor virksomheden ikke har et overblik over omfanget og karakteren af vold, samt ikke systematisk analyserer på volds- og nærvedepisoder.
- Der ikke systematisk arbejdes med risikovurderinger og dertil handleanvisninger til ansatte, i situationer, hvor der er risiko for vold.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med børn og forældre i børnehave og vuggestue udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold forøger de ansattes risiko for at blive udsat for vold. Udsættelse for vold forøger ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst og depression og for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

## Sagens oplysninger

### Virksomheden

Rudme Friskoles børnehave og vuggestue er en samlet institution med aktuelt 7 vuggestuebørn og 16 børnehavebørn. Institutionen ledes af pædagogisk leder Søren Fly Pedersen. De ansatte består af 2 pædagoger og 3 pædagogmedhjælpere.

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 2. maj 2023.
- Tilsynsbesøg den 9. maj 2023.

Ved begge besøg deltog skoleleder Pedro Martinez, pædagogisk leder Søren Fly Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Morten Juhl Lauritsen.

#### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med arbejdsmiljørepræsentanten og ledelsen den 2. maj 2023 og den 9. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt enkeltsamtaler med 4 ansatte den 9. maj 2023.

- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 9. maj 2023.

### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte oplyste, at der er et [redacted] årigt barn (barn X) i [redacted], der flere gange dagligt udviser udadreagerende adfærd, der er rettet mod ansatte. I sommerhalvåret er forekomsten dog lavere de dage, hvor de opholder sig meget udendørs med børnene. De ansatte beskriver, at barnet rent sprogligt er alderssvarende til et barn på [redacted] år, hvorfor den [redacted].

Ansatte beskrev den udadreagerende adfærd som fysisk vold bestående af:

- Slag, spark, bid, riv samt kast med genstande rettet mod ansatte. Genstandene der bliver kastet med er eksempelvis legetøjsbiler eller andet indenfor barnets rækkevidde og bliver kastet efter den/de ansatte der står tættest på. De ansatte oplyste, at barnet eksempelvis kunne finde på at chatte til og slå de ansatte, når de forsøgte at skærme andre børn fra at blive bidt eller slået af barn X. Barnets adfærd er til tider uforudsigeligt, idet barnet kan være svært at aflæse.

Ansatte oplyste, at der er en forælder (forælder Y), der er svingende i sin mentale tilstand og som i perioder udviser anden krænkende adfærd overfor de ansatte i forbindelse med aflevering eller afhentning af sit barn. De ansatte beskrev forælder Y som en [redacted], der er svær at afkode og til tider kan være mørk i blikket.

Ansatte oplyste, at den krænkende adfærd bestod af eksempelvis:

- Mistæneliggørelse af de ansatte, hvor [redacted] . Adfærden beskrives som uforudsigelig og [redacted] da de aldrig kan vide, hvilket humør [redacted] er i.

} § 33, nr. 5

### Virksomhedens forebyggelse

Ledelsen oplyste:

- At Rudme Friskoles børnehave og vuggestue ikke har en voldspolitik eller en fælles definition af vold og at der ikke er praksis for registrering af episoder med vold. Nogle episoder med vold beskrives og noteres i dagbogen i Viggo med henblik på videreformidling til kommunen.
- At der ikke arbejdes med risikovurderinger eller konkrete handleanvisninger til ansatte, i situationer, hvor der er risiko for vold
- At det er aftalt med de ansatte, at pædagogisk leder Søren, videregiver eventuelle beskeder til forælder Y.
- At der i forhold til barn X:
  - Er en tæt dialog med forældrene og at det i perioder lykkes at lave aftaler med forældrene om at hente barnet tidligere for at give barnet færre timer i institutionen.
  - Samarbejdes med konsulenter fra Faaborg Midtfyn Kommune, herunder sprogkonsulent
  - Er søgt støttetimer, da det vurderes at barnet har gavn af 1:1 pædagogik
  - Er fokus på at være meget udenfor i sommerhalvåret og når vejret tillader det



- At personalet løbende klædes fagligt på i form af relevant efteruddannelse / relevante kurser. For nyligt har de ansatte været på kursus omhandlende [REDACTED].

#### Arbejdsmæssige og personlige konsekvenser

Ansatte oplyste, at nogle ansatte forsøger at undgå forælder Y, [REDACTED]

} § 33, nr. 5

#### **Anvendte regler**

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovebekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 26 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

#### **Vejledning til at efterkomme påbuddet**

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med vold. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge risikoen for vold, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Sikre jer, at der opretholdes en fælles kultur, hvor der arbejdes systematisk med forebyggelse af risikoen for fysisk og psykisk vold i alle led, når arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres
- Sikre, at der udarbejdes en fælles definition af fysisk og psykisk vold, som er kendt for de ansatte
- Sikre, at hændelser med psykisk og fysisk vold registreres systematisk, så virksomheden kan danne sig et reelt overblik over omfanget og karakteren af volden. Arbejdsmiljøorganisationen kan dermed anvende registreringerne til at analysere hændelserne og fremadrettet sætte passende og effektive forebyggende tiltag i værk
- Sikre, at risikoen for vold løbende, systematisk og ensartet vurderes, og at ansatte gives handleanvisninger til, hvordan de arbejder sikkert med borgere eller arbejdsopgaver, der udbyder en voldsrisiko.
- Implementere voldsrisikovurderinger og -profiler på børn, der udviser voldelig adfærd overfor ansatte.
- Sikre jer, at de ansatte er instrueret og oplært i relevante voldsforebyggende tiltag, herunder at de ansatte er instrueret i hvornår og hvordan der skal gribes ind ved episoder med vold, så voldshændelsens udstrækning i tid minimeres mest muligt.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold ved at følge følgende link: <https://at.dk/d-4-3>.

Arbejdstilsynet ønsker i øvrigt at henvise til følgende materiale: Registrering og analyse af hændelser: Se følgende link: <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/registrering/>.

#### **I kan klage over påbuddet**

Hvis I ønsker at klage over påbuddet, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. I behøver ikke at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder

påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejdsmiljøklagenævnet, som vil behandle jeres klage.

Side 5/5

### **Følg jeres sag digitalt**

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejdsmiljø i din virksomhed](#). Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet påbuddet.

### **Ring, hvis I har spørgsmål**

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til påbuddet.

Venlig hilsen

Louise Hjort Jensen  
Tilsynsførende